

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PDAM KOTA SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh:

MUTIARA TIFFANI

B 200 100 266

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGDI AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

PENGESAHAN

Yang bertandatangan di bawah ini telah membaca Skripsi dengan judul:

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PDAM KOTA SURAKARTA.**

Yang ditulis oleh:

MUTIARA TIFFANI

B 200 100 266

Penandatangan berpendapat bahwa Skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Februari 2014

Pembimbing II



(Eny Kusumawati, SE, Ak)

Pembimbing I

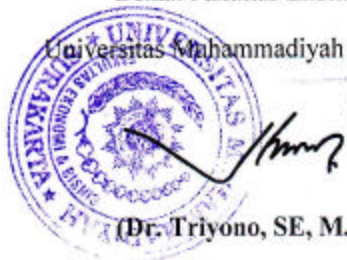


(Dr. Erma S, Ak, MM)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, SE, M.Si)

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PDAM KOTA SURAKARTA.**

MUTIARA TIFFANI

B 200 100 266

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

E-mail: pearl.tiffa@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Penelitian ini dilakukan dengan metode angket atau kuesioner pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Teknik sampling yang dipakai metode *random sampling*.

Data yang terkumpul diolah dengan program SPSS 16.0 *for windows*. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa 1) Pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap semua karyawan maka perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal.

Kompensasi yang memadai diperlukan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Dalam penetapan kompensasi, perusahaan harus memperhatikan asas keadilan. Apabila kompensasi dikelola dengan baik dan dirasakan adil oleh karyawan maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial dan mempertahankan semangat kerja yang produktif agar lebih meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi dan menguntungkan bagi perusahaan.

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan sangat penting dan perlu diperhatikan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dalam lingkungannya.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan semangat kerja karyawan dan kinerjanya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawan tergantung pada kewibawaan dan bagaimana menciptakan semangat di dalam diri setiap karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang selaras dengan rumusan masalah, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Surakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Surakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Surakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

Kompensasi menurut Handoko (2001: 155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun asas-asas kompensasi menurut Moehariono (2012: 252) adalah: a) Asas keadilan, besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsisten. b) Asas kelayakan dan kewajaran, kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normative yang ideal.

B. Motivasi

Istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan bahasa latin yakni *Movere*, yang berarti “menggerakkan”. (To Move). Menurut Lubis (2010: 58) motivasi diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang.

Riyadi (2011) mengemukakan motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang. Sikap yang ada di setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru yang dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku.

C. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1998) dalam Pramono (2012) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain: a) Kebersihan b) Penerangan c) Pertukaran udara d) Kebisingan e) Pewarnaan f) Jaminan keamanan

D. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Handoko (2003: 294) merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Pada umumnya fisik seorang pemimpin lebih kuat, lebih tinggi, percaya diri, terbuka, mudah menyesuaikan diri, antusias, mampu bekerjasama dengan orang lain. Walaupun demikian, tidak berarti

untuk menjadi seorang pemimpin harus memiliki seluruh ciri yang telah disebutkan.

E. Kinerja

Menurut Wirawan (2009: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Prinsip penilaian kinerja menurut Moeheriono (2012: 140) sebagai berikut: a) Relevance. b) Acceptability. c) Reliability. d) Sensitivity. e) Practicality.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor PDAM Kota Surakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (*random sampling*). Penarikan jumlah sampel dihitung menurut pendapat Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2} = \frac{408}{1 + (408 \cdot 0,1^2)} = 80,314 \text{ dibulatkan } 80$$

Keterangan:

n = ukuran sampel, N = ukuran populasi, e^2 = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir yaitu 10% (0,1).

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan sumber yang diperoleh dari data primer, data ini dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner. Teknik pengukuran skala yang digunakan adalah dengan menggunakan skala likert.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Surakarta. Instrumen kinerja karyawan terdiri dari tiga belas butir pernyataan dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan,
- b. Kemampuan menghasilkan pekerjaan yang bermutu,
- c. Kehadiran tepat waktu.

2. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pemberian kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Instrumen pemberian kompensasi terdiri dari tujuh butir pernyataan dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi dibayar tepat waktu,
- b. Kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan,
- c. Kesesuaian kompensasi dengan kemampuan kerja.

Instrumen motivasi terdiri dari tujuh butir pernyataan dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Setiap prestasi dinilai teliti dan benar,
- b. Kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan,
- c. Adanya penghargaan dari perusahaan.

Instrumen lingkungan kerja terdiri dari enam butir pernyataan dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Jaminan keselamatan,
- b. Penerangan lampu yang memadai,
- c. Fasilitas yang memadai.

Instrumen kepemimpinan terdiri dari enam butir pernyataan dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Indikator dari kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan,
- b. Pimpinan memberikan kebebasan untuk berpendapat,

- c. Kemampuan pimpinan memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan.

E. Alat Analisis Data

Sebelum dilakukan analisa lebih lanjut, maka perlu dilakukan uji instrumen pertanyaan, yang berupa uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu dan dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, dengan taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian validitas diketahui semua pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa hasil nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (0,220)$.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabel kuesioner dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas pada semua variabel diperoleh nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ menunjukkan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data memenuhi asumsi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai probabilitas diatas 0,05 yaitu sebesar 0,569. Sehingga menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel independen yang mempunyai nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Hasil pengujian dengan menggunakan uji Glejser. Dari hasil uji heteroskedastisitas diketahui hasil nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi linier berganda dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 14,867 + 0,315 K + 0,378 M + 0,424 LK + 0,320 KP$$

b. Uji F

Dari hasil analisis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,540 > 2,53$). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut adalah fit.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis diketahui nilai Adjusted R^2 sebesar 0,440. Hal ini berarti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 44%, sedangkan sisanya sebesar 56% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain diluar model.

d. Uji t

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki probability atau nilai signifikan sebesar $0,037 < 0,05$; artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis pertama diterima.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki probability atau nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$; artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kedua diterima.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki probability atau nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$; artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis ketiga diterima.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki probability atau nilai signifikan sebesar $0,026 < 0,05$; artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis keempat diterima.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Surakarta, hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh nilai signifikan = $0,037 < 0,05$.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Surakarta, hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh nilai signifikan = $0,024 < 0,05$.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Surakarta, hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh nilai signifikan = $0,012 < 0,05$.
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kota Surakarta, hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh nilai signifikan = $0,026 < 0,05$.

B. Saran

1. Diharapkan peneliti saat melakukan penelitian selanjutnya untuk lebih berkembang dengan memperbanyak jumlah sampel penelitian di perusahaan atau wilayah lain.
2. Peneliti selanjutnya bisa melakukan wawancara langsung dengan narasumber, agar hasil yang didapat lebih akurat.
3. Peneliti selanjutnya bisa menambah variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya budaya organisasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Amy. 2009. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP 1 Jakarta". Skripsi S1. UI. Jakarta.
- Aribowo, Risky Novianto. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Studi pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu". Skripsi S1. UNDIP. Semarang.
- Berg, Ed. 2009. "Kontribusi Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Pos Intermedia Press". Skripsi S1. Binus. Jakarta.
- Daft, Richard L. 2006. "Manajemen edisi 6". Jakarta: Salemba Empat.
- Febriana, Rahmita. 2011. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lautan Rizki Group". Skripsi S1. Binus. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. "Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia". Yogyakarta: BPFE.
- _____. 2003. "Manajemen edisi 2". Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2003. "Organisasi dan Motivasi". Jakarta: Bumi Aksara.
- Jatmiko, RD. 2003. "Manajemen Strategik". Malang: UMM.
- Kadarisman. 2012. "Manajemen Kompensasi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, Arif Adi dan DWP Sri Nugroho. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. COCA-COLA Bottling Central Java. Jurnal Mahasiswa QMAN, vol 1, no.3, Mei 2012, hal 83-91.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. "Akuntansi Keperilakuan". Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2003. "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik". Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pramono, Agus. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi mitra Pratama Semarang". *Dinamika Manajemen*, vol 1, no.5, hal 1-2.
- Rahayu, Puji. 2013. "Pengaruh Pengawasan, Analisis Jabatan (Job Analysis) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor PDAM Kota Surakarta". Skripsi S1. UNS. Surakarta.
- Rahayu, Vebriana Tri, Vivi Ariyani dan Soni Kurniawan. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Madiun". *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, vol 1, no 1, Februari 2013 hal 89-95.
- Riyadi, Slamet. 2011. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Jawa Timur". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol 13, no. 1, Maret 2011, hal 40-45.
- Setiawan, Toni. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas". Jakarta: Platinum.
- Sugiyono. 2010. "Metode Penelitian Bisnis". Bandung: Alfabeta.
- Utami, Setyaningsih Sri dan Agus Hartanto. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar". *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol4 No.1 Juni 2010: hal 58-67.
- Umar, Husein. 2003. "Metode Riset Akuntansi Terapan". Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wirawan. 2009. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia". Jakarta: Salemba Empat.